

BAB V

PENUTUP

5.1 Kesimpulan

Berdasarkan uraian dan penjelasan yang telah diuraikan pada bab sebelumnya, maka didapat kesimpulan sebagai berikut:

1. Motivasi kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan FBS UNY
Dengan demikian dugaan motivasi kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan FBS UNY tidak terbukti.
2. Disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan FBS UNY. Dengan demikian dugaan kepuasan kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan FBS UNY terbukti.
3. Variabel Motivasi kerja (X_1) dan Variabel Disiplin kerja (X_2) secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan Fakultas Bahasa dan Seni UNY. Dengan demikian semakin tinggi tingkat motivasi seorang karyawan yang didukung oleh disiplin kerja yang dimiliki maka mendorong karyawan untuk melakukan kinerja yang lebih baik.
4. Variabel Disiplin kerja adalah variabel yang paling dominan berpengaruh terhadap kinerja karyawan FBS UNY dengan demikian karyawan yang memiliki disiplin kerja yang tinggi mempunyai pengaruh positif terhadap tingkat keberhasilan dalam mencapai tujuan perusahaan.

5.2 Keterbatasan Penelitian

1. Sampel dalam penelitian ini terbatas pada pimpinan setingkat Kepala Bagian, Kepala Sub. Bagian dan tenaga administrasi pada Fakultas Bahasa dan Seni Universitas Negeri Yogyakarta saja, akan lebih baik jika sampel yang diambil meliputi seluruh karyawan Fakultas Bahasa dan Seni UNY sehingga hasil penelitian dapat digeneralisasikan dalam lingkup yang lebih luas.
2. Penelitian ini mempertimbangkan struktur jabatan yang ada di FBS UNY sehingga untuk posisi jabatan struktural yang sama hanya diambil satu sampel saja, padahal ada kemungkinan bahwa meskipun diposisi jabatan yang sama tetapi mempunyai motivasi dan disiplin kerja yang berbeda dengan sampel yang diambil.
3. Hasil penelitian ini menunjukkan pengaruh Motivasi kerja dan disiplin kerja sebesar 61,8% sedangkan sisanya dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak diteliti oleh peneliti.
4. Metode pengumpulan data menggunakan kuesioner, sehingga sangat mungkin datanya bersifat subyektif, akan lebih baik bila ditambahkan metode wawancara sehingga hasil penelitian yang diperoleh lebih lengkap.
5. Penelitian ini hanya meneliti pengaruh motivasi kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan Fakultas Bahasa dan Seni Universitas Negeri Yogyakarta.

5.3 Saran

Berdasarkan hasil penelitian, pembahasan, dan kesimpulan yang diperoleh, maka saran yang dapat diberikan sebagai berikut:

1. Bagi Pihak Fakultas Bahasa dan Seni Universitas Negeri Yogyakarta

Diharapkan penelitian ini dapat dijadikan pertimbangan untuk mengatasi masalah yang terjadi pada karyawan. Saran untuk Fakultas Bahasa dan Seni Universitas Negeri Yogyakarta antara lain:

- a. Mengacu pada variabel motivasi kerja yang berpengaruh secara simultan terhadap kinerja karyawan, sebaiknya Fakultas Bahasa dan Seni Universitas Negeri Yogyakarta dapat meningkatkan motivasi karyawan dengan memberikan kejelasan tentang tujuan perusahaan dengan penjelasan secara spesifik dan memberikan solusi tentang pencapaian target. Kejelasan yang dimaksud adalah berupa evaluasi. Kurangnya evaluasi yang diberikan oleh perusahaan akan berdampak pada kinerja karyawan yang kurang baik, jadi evaluasi pekerjaan harus dilakukan oleh seorang pemimpin secara periodik untuk mengetahui seberapa besar efek pekerjaan terhadap perusahaan yang dikerjakan oleh karyawan. Dari evaluasi tersebut maka akan memotivasi karyawan untuk meningkatkan kinerjanya menjadi lebih baik.
- b. Mengacu pada variabel motivasi kerja yang tidak berpengaruh secara parsial terhadap kinerja karyawan Fakultas Bahasa dan Seni UNY sebaiknya pimpinan mengevaluasi pekerjaan karyawan secara periodik agar kinerja karyawan dapat meningkat.

- c. Mengacu pada variabel disiplin kerja mempunyai pengaruh baik secara parsial maupun simultan terhadap kinerja pegawai, perusahaan diharapkan dapat mempertegas pemberian sanksi kepada karyawan yang tidak disiplin. Dengan adanya sanksi tegas yang diberikan terhadap karyawan yang melanggar aturan akan meminimalisir terjadinya kecemburuan sosial antar karyawan. Selain itu juga membuat karyawan jera dan bisa sebagai pelajaran bagi karyawan lain untuk tidak ikut-ikutan melanggar aturan yang telah ditetapkan oleh perusahaan. Selanjutnya, agar lebih ditingkatkan lagi agar menjaga karyawan selalu bekerja datang ke kantor dengan berpakaian rapi, sesuai aturan yang ada di perusahaan, hal tersebut merupakan kesadaran dan kesediaan dari dalam diri masing-masing karyawan tanpa adanya paksaan sehingga karyawan akan lebih senang dan nyaman bekerja.
 - d. Sebaiknya Fakultas Bahasa dan seni membuat sebuah peraturan yang tegas, hal tersebut dapat dilakukan dengan cara pemberian *reward* kepada karyawan yang rajin dan *punishment* kepada karyawan yang sering telat misal setiap terlambat 5 menit dipotong gaji sesuai peraturan yang ditentukan.
2. Untuk penelitian di masa yang akan datang sebaiknya menambah variabel dan pengukuran variabel penelitian sehingga dapat mengkaji lebih dalam kinerja karyawan Fakultas Bahasa dan Seni UNY.